

Шевчук О.А.

канд. екон. наук

Національний Технічний Університет України "КПІ"

Інвестиції в людський капітал – передумова економічного розвитку

Зростаюче значення людського капіталу в наші дні пов'язано не лише з посиленням ролі освіти в економічному розвитку а із серйозними змінами у взаємодії суб'єктивного й об'єктивного факторів виробництва. Систематичне відновлення науки і техніки вимагає відповідних знань і психологічної готовності до прийняття рішень і дій у нестандартних умовах, творчого, ініціативного підходу до справи, уміння взяти на себе відповідальність за прийняті рішення і їхнє втілення в життя. Саме проблеми формування людського капіталу, як основної складової економічного зростання і висвітлено в статті.

Increasing value of the human capital today it is connected not only with strengthening a role of formation in economic development and with serious changes in interaction of subjective and objective factors of manufacture. Regular restoration of a science and technics demands corresponding knowledge and psychological readiness for decision-making and actions in non-standard conditions, the creative, initiative approach to business, skill to incur the responsibility for made decisions and their embodiment from a life. Problems of formation of the human capital, as the main compound economic increase and examined in articles.

Ключові слова: інвестиції, капітал, людський капітал, біологічний людський капітал, культурний людський капітал, індекс людського розвитку.

I. Вступ. Рівень розвитку суспільства в рамках будь-якої держави визначається не лише пануючими типами господарства, але й певними здібностями, знаннями та навичками працівників, якими наділена людина і які можуть використовуватися нею протягом визначеного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, тобто "людським капіталом", що створюється і збільшується, головним чином, за допомогою освіти і професійного навчання, в наслідок чого, людина має змогу більше заробляти.

Загальновідомо, що кожна людина має не лише особисті здібності, а й придбаний запас знань і навичок, які вона може використовувати у визначеній сфері суспільної діяльності і за які отримує певний дохід. При цьому, інвестування в себе, призводить не лише до підвищення рівня доходів, але і до більшого задоволення від роботи, росту самоповаги і, як кінцевий результат, до поліпшення якості власного життя.

У той же самий час, результатом інвестування в людину для роботодавця є - підвищення продуктивності, скорочення витрат робочого часу і, як наслідок, зростання ефективності виробництва, що призводить до підвищення конкурентноздатності фірми.

Не маловажний цей процес і для держави, оскільки саме інвестування в людський капітал є основним інструментом для збільшення валового доходу, і отже, підвищення добробуту громадян.

II. Постановка завдання. Саме тому, метою запропонованої роботи і є оцінка інвестицій в людський капітал, як основне джерело економічного зростання.

Економісти, розглядаючи питання інвестування в людський капітал, особливу увагу приділяють інвестиціям у капітал освіти. По цій темі видано ряд робіт. А саме, роботи таких економістів як Г. Беккер, У. Боуен, Л. Самуельсон, Л. Туроу, М. Фішер, Т. Шульц т.і.

III. Методологія. Теоретичну і методологічну основу роботи склали наукові положення, викладені в працях вітчизняних і закордонних вчених з питань участі людини в процесі праці, такі, як мотивація й оцінка праці, формування і розвиток людського капіталу, інвестиції в людський капітал а також законодавчі і нормативні акти в даній області.

III. Результати. Взагалі, термін “інвестиції” походить від латинського “investire”, що означає довгострокове вкладення коштів.

Аналіз чинного законодавства України та досліджень провідних вітчизняних економістів¹ дає змогу надати більш широке визначення цього терміну, а саме: інвестиції – це довгострокові вкладення капіталу в об’єкти підприємницької та інших видів діяльності з метою його збереження чи зростання в майбутньому або досягнення соціального ефекту.

Це стосується будь-якого капіталу: як фізичного, так і людського.

Загальновідомо, що під капіталом, або фізичним капіталом, як правило, розуміють економічний ресурс, що визначається як сукупність усіх технічних, матеріальних і грошових засобів, що використовуються для виробництва товарів та послуг.

На відміну від фізичного капіталу, людський капітал – „це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною визначений запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що доцільно використовуються в процесі праці, сприяючи росту його продуктивності і заробітку”².

Іншими словами можна сказати, що людський капітал складається з двох основних частин:

- біологічного людського капіталу - а саме того рівня здоров’я, яким з одного боку є спадкоємним (наділеним при народженні), а з іншого придбаним (вкладення інвестицій в здоров’я). Зрозуміло, що з часом цей капітал зношується, отже метою інвестицій за цим напрямком є збільшувати період активної життєдіяльності індивіда.
- культурного людського капіталу - сукупності інтелектуальних здібностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів.

¹ Білик М.Д. Управління фінансами державних підприємств. – К. Т-во «Знання», КОО. – 1999. – с. 201; Дорошенко Л., Магера Н., Юрчишин В. В поисках инвестиционной привлекательности // Финансовые риски – 2002. - № 4. – с. 100 - 107 ; Пересада А.А. Инвестиционный процесс в Украине. – К.: ТОВ “Лібра”. – 1998. – с. 9.

² Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 309с. — 2 000 пр. — ISBN 5-02-028418-1.

Слід зазначити, що, в основному, економістами виділяється два напрямки інвестування в людський капітал: інвестиції в освіту й інвестиції в охорону здоров'я.

Освітня складова людського капіталу вважається основною у теорії людського капіталу, оскільки придбання знань і навичок індивідумом - є основним чинником, що впливає на подальшу на вартість людського капіталу, заробітки і його соціальний стан.

Саме на цьому питанні ми і зосередимо увагу.

Слід зазначити, що розгляд питання інвестицій у людський капітал можна здійснювати на різних рівнях: особистому, мікрорівні та макрорівні [2] .

На особистому рівні людський капітал складається з декількох складових – виховання, менталітету, придбаной освіти, стану здоров'я, здібностей, власного середовища (особисті методи роботи, зв'язки, власна інформація ін.) і частини зовнішнього середовища (методи роботи, суспільна інформація і політика фірми та держави), що сприяють підвищенню ефективності його індивідуальної інтелектуальної діяльності.

На мікрорівні людський капітал фірми містить у собі вартість витрат фірми по його відновленню на фірмі і складається з витрат на: підвищення кваліфікації вже прийнятих працівників, медичне обслуговування, витрат по охороні праці, власного середовища фірми – методології, інтелектуального капіталу у формі патентів, програмних продуктів, ноу-хау і т.і. і зовнішнього середовища фірми – стану фірми на ринку, зовнішні зв'язки фірми що сприяють підвищенню величини і якості її людського капіталу.

На макрорівні витрати на людський капітал держави складаються з інвестицій у виховання, в освіту, у здоров'я населення , у науку, а також соціальні трансферти, що надаються населенню, як у натуральної, так і в грошовій формі, крім того пільгове оподатковування, що є цільовими витратами держави.

Питання вкладення інвестицій в людський капітал також вирішується на кожному рівні.

На особистому рівні люди приймають рішення про вкладення грошей в освіту і професійну підготовку на основі зіставлення пов'язаних з цим витрат і доходів.

Доходи від освіти – це очікування майбутніх більш високих доходів. Витрати людини мають дві форми: явні витрати, що здійснюються на навчання і приховані витрати, тобто не отримані протягом навчання заробітки. Доходи і витрати належать до різних періодів, і тому індивід повинний порівнювати сьогоднішню цінність очікуваних вигод із сьогоднішньою цінністю очікуваних витрат.

Якщо позначити очікуваний додатковий (у результаті освіти) річний заробіток у році t через (B_t) , ринкову норму віддачі на капіталовкладення через (i) , а тривалість майбутнього трудового життя через (N) , то сьогоднішня цінність очікуваних вигод (P) буде дорівнювати:

$$P = \sum_{t=1}^N \frac{B_t}{(1+i)^t}$$

Якщо тепер ми позначимо витрати на освіту протягом року через C (тобто це значною мірою не отримані за час навчання заробітки) і порівняємо між собою P і C , то у випадку, коли P більша за C , чиста сьогоднішня цінність вкладень в освіту $(P - C)$ буде позитивною і людина буде інвестувати в додатковий особистий людський капітал.

Іншими словами, капіталовкладення в особистий людський капітал будуть в тому випадку, коли витрати на навчання будуть меншими у порівнянні з майбутніми заробітками і тривалістю майбутньої зайнятості.

На мікрорівні, рішення фірми щодо вкладень у розвиток людського капіталу залежить від очікуваних доходів, що будуть отримані в наслідок цих інвестицій. Добре підготовлені працівники, як правило, мають більшу продуктивність і, як наслідок, більш здатні до навчання. Також вони мають

більшу здатність до виробництва чогось нового, до підвищення продуктивності праці, як шляхом удосконалення існуючих технологічних процесів, так і за рахунок впровадження більш високих технологій.

Результатом інвестицій в людський капітал, перш за все, слід вважати підвищення продуктивності праці. Між цими показниками існує певна залежність, яку можна виразити наступним чином:

$$E = \frac{(B - B_n) \cdot P}{I}$$

де:

E - ефективність інвестицій в людський капітал на i -му етапі;

B_n - вироблення працівника до навчання;

B - вироблення працівника після навчання;

P - ціна одиниці продукції;

I - інвестиції в людський капітал.

Для оцінки ефективності вкладення грошей в освіту можна використовувати декілька підходів. Одними із самих наочних є підходи, що враховують різницю в заробітній платі, а також різницю в довічних заробітках працівників, тобто як у процентному, так і в грошовому вираженні показується різниця в заробітках, виходячи з якої можна зробити розрахунок зворотності витрачених засобів, у тому числі з урахуванням, так званих „втрачених” заробітків (за умови, що працівник під час навчання ніде не працював).

Слід зазначити, що для розвитку людського капіталу необхідними є не лише витрати особисті і витрати фірми, а й витрати держави, оскільки в умовах інформатизації суспільства людський капітал є необхідною умовою для відтворення національного багатства.

Саме тому, останнім часом, уряди багатьох країн, а також Організація Об'єднаних Націй продовжують пошук стратегії стійкого людського

розвитку, що оцінюється на підставі спеціального індексу людського розвитку (ІЛР), що відображає досягнення кожної країни в забезпеченні трьох найважливіших аспектів людського благополуччя - можливість довго жити, можливість одержувати знання і можливість мати адекватний рівень життя.

Досягнення в кожній з цих трьох областей оцінюються у відсотках від деякої ідеальної ситуації, яку ще досі не досягла жодна країна:

1) довголіття, що вимірюється при народженні як тривалість майбутнього життя і дорівнює 85 рокам;

2) грамотності з урахуванням середнього числа років навчання й охоплення населення освітою усіх трьох ступіней на рівні 100%, де $\frac{2}{3}$ усього ІРЛП припадає на сукупний індекс грамотності дорослого населення і $\frac{1}{3}$ усього ІРЛП - на сукупну частку учнів, що отримують освіту в навчальних закладах I, II, III рівнів.

3) рівня життя, що визначається на базі реального ВВП на душу населення \$40000 (паритет купівельної спроможності у дол. США - \$100), де у якості граничної величини використовується середнє світове значення ВВП на душу населення.

Якщо країна знаходиться вище середньосвітового значення ВВП, то збільшення доходу на душу населення розглядається як зменшення її граничного внеску в людський розвиток. Вважається, що країни з ІЛР меншим за 0,5 мають низький рівень людського розвитку; 0,5-0,8 - середній рівень; 0,8 і вище - високий рівень розвитку.

Сьогодні, за даними 2005 року, Україна опинилася на 78-му місці із 174 з ІРЛ, що дорівнює 0,766. А це означає, що ніякого прямого взаємозв'язку між станом економіки і процесом розвитку людини не спостерігається [7, 9].

З погляду розвитку людини, якість економічного росту має таке ж важливе значення, як і його кількісна характеристика. Такий ріст може бути забезпечений лише на основі стратегії, що забезпечує кожній людині умови для довгого, здорового і наповненого творчістю життя.

IV. Висновки. Розвиток України як соціальної держави, можливий лише на основі розвитку соціально-орієнтованої економіки, що потребує значних зусиль з боку держави і потребує удосконалення освіти, яка сприяє накопиченню знань та передачу їх від покоління поколінню, формуванню нових цінностей, необхідних для розвитку суспільства в сучасних умовах.

Рівень освіти, як один з найважливіших показників якості трудового потенціалу, нині є однією з найважливіших проблем. В сучасних умовах прагнення молоді навчатися зменшилося. Все більше спостерігається тенденція заміни навчання роботою, що змінює ставлення до трудової діяльності - її характеру, змісту, оплати, уявлення про престижність різних видів праці та ін.

Що ж до очікуваної віддачі від інвестицій у людський капітал, то стає зрозумілим, що кількісно виміряти можна лише прямі матеріальні зиски, та й то приблизно, на рівні прогнозів.

Інвестиції в людський капітал є важливою передумовою його цілеспрямованого формування. Набутий людський капітал — це не лише вкладання коштів, а й активніша діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Отже, одним з пріоритетних завдань є створення умов для стимулювання глибинних механізмів мотивації праці.

Література.

1. Беккер, Г., Человеческое поведение: Экономический подход: избр. тр. по экон. теории [Текст]: [Р.И. Капелюшников (сост., науч. ред. пер., авт. послесл.), Е.В. Батракова (пер. с англ.), М.И. Левин (авт. предисл.)] / Г., Беккер. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 671 с. : рис., табл. — Библиогр.: с. 616-644. — 10 000 пр. — ISBN 5-7598-0173-2.

2. Власюк О. С., Пирожков С. І. Індекс людського розвитку: досвід України [Текст] / О. С. Власюк, С. І. Пирожков / Національний інститут стратегічних досліджень ; ПРООН / О.П. Янішевський (ред.). — К.: Б.в., 1995. — 84 с. — 150 пр.

3. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин [Текст] / О. М. Головінов. // Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. — Донецьк, 2004. — 161 с. — Бібліогр.: с. 152-160. — 150 пр. — ISBN 966-7634-90-6.

4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2001. — 254с. — 1000 пр. — Бібліогр.: С.238-254. — ISBN 966-620-111-9.

5. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 309с. — 2 000 пр. — ISBN 5-02-028418-1.

6. Зелінська Г. О., Садова У. Я., Витвицький Я. С. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу [Текст] / Г. О. Зелінська, У. Я. Садова, Я. С. Витвицький. // Івано-Франківський національний технічний ун-т нафти і газу; НАН України; Інститут регіональних досліджень / М.О. Данилюк (ред.). — Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2006. — 124с. : рис., табл. — Бібліогр.: с. 108-121. — 150 пр. — ISBN 966-694-054-X.

7. Климко С. Г., Пригода В. М., Сизоненко В. О. Людський капітал: світовий досвід і Україна [Текст] / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. — К. : Основа, 2006. — 224с. : табл. — Бібліогр.: с. 178-191. — 1 000 пр. — ISBN 966-690-160-8.

8. Разумова Т. О., Телешова И. Г. Образование и человеческое развитие: Учеб.- метод. материалы к курсу для студ. магистратуры, обучающ. по программе "Экономическая и социальная политика" [Текст] / Т. О. Разумова, И. Г. Телешова. // Московский гос. ун-т им. М.В.Ломоносова. Экономический факультет; Программа развития ООН в РФ. — М. : ТЕИС, 2000. — 141с. — 200 пр. — ISBN 5-7218-0302-9.

9. Ревенко А. Почему Украина оказалась на 78 месте в мировом индексе человеческого развития [Текст] / А. Ревенко // Зеркало недели. - 2005, № 37 (565) 24 – 30 сентября. — 3 000 пр.

10. Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения [Текст] / Е. В. Сумарокова. — М. : Советский спорт, 2001. — 144с. : рис. — Библиогр.: с. 139-144. — 1 000 пр. — ISBN 5-85009-721-X.